

LAPORAN PENELITIAN

HUBUNGAN EFIKASI DIRI (*SELF EFFICACY*) DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANGAN INSTALASI GAWAT DARURAT (IGD) RSUD. Prof. DR. W. Z JOHANNES KUPANG

(Studi Korelasi di Ruang Instalasi Gawat Darurat (IGD)
RSUD. Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang)



OLEH:
PETRUS NGONGO KURRA
Ns. Yoani Maria Maria V.B. Aty.,S.Kep.,M.Kep

PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN
STIKES CITRA HUSADA MANDIRI
KUPANG
2015

ABSTRAK

Kurra, Petrus N. 2015. **Hubungan Efikasi Diri (Self Efficacy) dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang IGD RSUD Prof.Dr.W.Z.Johannes Kupang**. Program Studi S1 Ilmu Keperawatan STIKES Citra Husada Mandiri Kupang, Yoani M.V.B.Aty, S.Kep.Ns, M.Kep.

IGD merupakan salah satu ruangan yang memiliki beban kerja paling tinggi. Seseorang mendapat informasi kemampuannya rendah maka akan menurunkan efikasi diri (*self efficacy*) sehingga kinerja yang di tampilkan rendah. Akibatnya kinerja perawat menjadi buruk dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi hubungan efikasi diri (*self efficacy*) dengan kinerja perawat pelaksana di ruang IGD RSUD Prof.Dr.W.Z.Johannes Kupang.

Desain dalam penelitian ini adalah studi korelasional dan sampling yang digunakan adalah total sampling. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 42 orang. Instrumen yang digunakan adalah kuisioner.

Hasil uji *spearman rho* adalah koefisien korelasi=0,633 yang menunjukkan bahwa korelasi antara dua variabel tinggi atau kuat dengan *p signifikan* = $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kinerja perawat di Ruang IGD Rumah Sakit Umum Daerah Prof.DR.W.Z.Johannes Kupang.

Diharapkan bagi institusi pendidikan untuk membekali mahasiswa (asuhan keperawatan dan praktik laboratorium yang profesional) sehingga ketika berhubungan langsung dengan di lapangan dapat memiliki kemampuan dan rasa percaya diri agar dapat mengaplikasikan apa yang telah dipelajari pada pasiennya

Kata kunci : Efikasi diri (Self Efficacy), Kinerja, Perawat, IGD

ABSTRACT

Kurra, Petrus. N. 2015. **The Relations of Self Efficacy With Executive Nurse Performance In Emergency Unit Of Prof. DR.W.Z Johannes Kupang Hospital.** Nursing Undergraduate Program Study Of Health Science Institute Citra Husada Mandiri Kupang, Yoani M. V. B Aty, S.Kep.Ns, M.Kep and Angela M. Gatum, S.Kep, Ns.

Emergency unit one room that has the highest workload. Someone get information the ability low then will to lower self-efficacy so performance in the show low. As a result, the performance of nurses to be bad and indirectly affect the organization where they work .

. The aim of research is to identify the relationship of self-efficacy with the performance of nurses in emergency rooms Prof. Dr. W. Z Johannes Kupang's Hospital.

Design of this research is correlative study total sampling was used. The respondents in this study were 42 people. The data collection instrument was questionnaires.

The result of spearmen rho test was correlation coefficient = 0.633 showing that the correlation between the two variables is high or strong with a significant $p = 0.000 < 0.05$. It is concluded that there is a relationship between self-efficacy with the performance of nurses in the emergency unit of Prof. DR. W. Z Johannes Kupang Hospital.

It was expected for educational institutions to equip students (nursing care and laboratory practice professionals) so that when in direct contact with the field they have the ability and confidence to apply what have been studied

Keywords: *Self-efficacy, Performance, Nurse, Emergency Unit*

BAB 1**PENDAHULUAN****1.1 Latar Belakang**

Rumah sakit adalah sarana kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara merata, dengan mengutamakan upaya penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan, dan dapat di manfaatkan untuk pendidikan tenaga dan penelitian dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Rembang, 2014). Salah satu ruangan yang memiliki beban pekerjaan yang paling tinggi adalah ruangan instalalasi gawat darurat (IGD).

Instalasi Gawat Darurat (IGD) rumah sakit merupakan instalasi yang mempunyai tugas pelayanan asuhan keperawatan dengan menangani pasien yang datang dengan gawat darurat. Sebagian besar anggota tim yang menangani pasien perawatlah yang paling banyak dan sering berhubungan dengan pasien. Dalam pengabdianya, seorang perawat tidak dapat memilih pasien yang di rawatnya, kondisi ini di picu karena adanya tuntutan dari pihak organisasi dan interaksinya dengan pekerjaan yang sering mendatangkan konflik atas apa yang dilakukan (Rembang, 2014). Kerja yang sering di lakukan perawat seperti mengangkat pasien, mendorong peralatan kesehatan, merapikan tempat tidur pasien, mendorong brankar, tanggung jawab terhadap kesembuhan, mengurus keluarga serta harus menjalani komunikasi dengan pasien

(Nursalam, 2002). Hal ini menyebabkan banyak perawat stres dan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja karena perawat memiliki motivasi berprestasi rendah sehingga cenderung mudah menyerah dalam menghadapi masalah(Iva prestiana, 2012). Motivasi berprestasi dari setiap individu sangat erat kaitannya dengan efikasi diri(Self efficacy) yang dimiliki oleh masing-masing individu tersebut..

Efikasi diri merupakan penilaian atau persepsi subjektif individu terhadap kemampuan dirinya untuk mengorganisir dan memutuskan tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tipe performansi yang diinginkan (Ferdianto, 2014). Apabila seseorang mendapat informasi kemampuannya rendah maka akan menurunkan efikasi diri(*self efficacy*) sehingga kinerja yang di tampilkan rendah(Sunyato, 2013). Akibatnya kinerja perawat menjadi buruk dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap organisasi dimana mereka bekerja.

Hasil survey Nasional di Perancis oleh Frasser (1997) ditemukan bahwa presentasi kejadian stress 74 % dialami oleh perawat, Sedangkan di Indonesia menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Persatuan Perawat Indonesia (2006) perawat mengalami stres kerja menyatakan keluhan sering merasa pusing, tidak ada istirahat yang antara lain dikarenakan beban kerja yang terlalu tinggi dan pekerjaan yang menyita waktu (Suhendar 2012).

Penelitian Iva prestiana (2012) tentang hubungan antara Efikasi diri(*self efficacy*) dan stres kerja perawat dengan kejenuhan kerja (*burnout*)

pada perawat IGD dan ICU RSUD Kota Bekasi menunjukan saat diwawancara terhadap enam orang perawat yang bertugas diruang IGD dan ICU, mereka menyatakan yakin akan kemampuan kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas sehari-hari..

Berdasarkan data yang diperoleh penulis saat pengambilan data awal pada tanggal 10 Maret 2015, rata- rata jumlah pasien yang di rawat di ruangan instalalasi gawat darurat (IGD) Rsud Prof. Dr. W. Z. Yohanes Kupang per hari adalah 95 orang, jumlah perawat berjumlah 40 orang yang terdiri dari laki- laki 12 orang, perempuan 28 orang, sedangkan yang sudah mengikuti pelatihan PPGD (Pertolongan Pertama Gawat Darurat) 11 orang, (Basic Trauma Cardiac Life Support) 9 orang, BCLS (Basic Cardiovasculer life Support) 2 Orang, BLS (Basic life Support) 2 orang, pelatihan ICU 1 orang, PPGD (Pertolongan Pertama Gawat Darurat) dan BTCLS (Basic Trauma Cardiac Life Support) 4 orang. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang perawat di Instalasi Gawat Darurzt (IGD) Rsud Prof. Dr. W. Z. Yohannes Kupang mengatakan sangat stres akibat perilaku pasien dan keluarga pasien selama bekerja sering terjadi kesalahpahaman atau konflik dengan teman perawat, tidak sering atau mengerjakan sesuai asuhan keperawatan (melengkapi format catatan pengkajian pasien, merumuskan diagnosa, rencana keperawatan, implementasi, maupun dalam pendokumentasian), kemudian sangat terbebani setiap saat menghadapi pasien yang tidak berdaya, koma, dan kondisi terminal, kontak langsung dengan pasien secara terus menerus.

Perawat yang tidak memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu dalam memberikan pelayanan dan perawatan yang baik kepada pasiennya akan menimbulkan ketidakpuasan pada pasiennya karena efikasi diri(*self efficacy*) rendah serta cenderung merasa bergantung saat hambatan ada (Iva prestiana, 2012), akibatnya terdapat perawat yang mengalami stres dalam pekerjaannya dan kinerja perawat semakin menurun (Sunyato, 2013).

Efikasi diri dalam diri seseorang itu sangat penting karena untuk menghasilkan kinerja yang baik perlu kepercayaan diri yang kuat dan baik, namun kalau kepercayaan diri itu masih kurang maka kinerja yang dihasilkan juga kurang baik atau maksimal. Tetapi jika efikasi diri sudah terpenuhi dalam diri seseorang maka kinerja yang dihasilkan cukup baik dan puas (Pratiwi, 2008). Perawat yang memiliki efikasi diri tinggi akan bertindak lebih terarah dan lebih persisten dalam upaya mencapai tujuannya (Lailani, 2014)

Berdasarkan hal tersebut, maka perlu dilakukan penelitian tentang “Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Instalalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD. Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang”.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan efikasi diri dengan kinerja perawat pelaksana di ruangan Instalalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD. Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan efikasi diri dengan kinerja perawat pelaksana di ruangan Instalalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD.

Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang.

1.3.2 Tujuan Khusus

1.3.2.1 Mengidentifikasi efikasi diri (*Self Efficacy*) perawat pelaksana di ruang Instalalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD. Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang.

1.3.2.2 Mengidentifikasi kinerja perawat pelaksana di ruang Instalalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD. Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang.

1.3.2.3 Menganalisis hubungan antara efikasi diri (*Self Efficacy*) dengan kinerja perawat pelaksana di ruang Instalalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD. Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Teoritis

Menambah wawasan ilmu pengetahuan dan informasi kepada perawat terkait manajemen Keperawatan dan Kegawatdaruratan.

1.4.2 Praktis

1.4.2.1 Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan, wawasan dan kemampuan dalam mengaplikasikan teori dalam melakukan penelitian selanjutnya, serta menambah literatur

1.4.2.2 Institusi pendidikan.

Memberikan masukan dalam kegiatan pembelajaran terutama untuk mengetahui hubungan efikasi diri dengan kinerja perawat dalam melakukan penelitian selanjutnya, serta dapat menambah literatur.

1.4.2.3 Bagi Rumah Sakit.

Memberikan gambaran dan masukan mengenai hubungan antara efikasi diri (*self efficacy*) dengan kinerja perawat pelaksana di ruang instalalasi gawat darurat (IGD) RSUD. Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang, sehingga dapat dilakukan intervensi yang sesuai dengan kebutuhan perawat dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan mutu kinerja perawat.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan hasil penelitian dan pembahasan dari penelitian dan pengumpulan data tentang “**Hubungan Efikasi Diri (*Self Efficacy*) dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD.Prof.DR.W.Z. Johannes Kupang**”. Data diperoleh melalui kuesioner untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan kinerja perawat di ruang IGD Rumah Sakit Umum Daerah Prof.DR.W.Z. Johannes Kupang yang dilakukan pada tanggal 30 Juni-31 Juli 2015.

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Karakteristik Lokasi Penelitian

RSUD. Prof. DR. W. Z Johannes Kupang merupakan rumah sakit milik pemerintah daerah tingkat I NTT terletak di JL. Dr. Moch. Hatta No. 19 Kota Kupang dengan luas area 51.670 m² dan luas bangunan 42.418 m², sekaligus rumah sakit rujukan yang dapat menerima rujukan dari rumah sakit lain dan Puskesmas-Puskesmas diwilayah Provinsi NTT. Hal ini didasarkan pada surat keputusan Menteri Kesehatan No. 94/MENKES/SK/95 tentang penetapan RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang sebagai Rumah Sakit tipe B non pendidikan.

RSUD Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang memiliki 11 kegiatan pelayanan medis dan 2 kegiatan penunjang. Kegiatan pelayanan medis terdiri atas pelayanan rawat jalan (Poliklinik interna, poliklinik kesehatan anak, poliklinik kulit kelamin, poliklinik mata, poliklinik syaraf, poliklinik THT, poliklinik gigi dan mulut, poliklinik bedah, poliklinik kebidanan dan

kandungan, poliklinik jiwa, poliklinik psikologi, poliklinik medical checkup, poliklinik jantung), pelayanan rawat inap (Kelas utama/paviliun, kelas I, II, III, kelas perawatan bedah, kamar bersalin, perawatan intensif (ICU/HCU/ICCU dan NICU), Pelayanan Gawat Darurat, Pelayanan Kamar Operasi (Bedah Sentral), Pelayanan Endoskopi, Pelayanan Hemodialisa, Pelayanan Klinik VCT, Pelayanan Klinik Tumbuh Kembang, Pelayanan Klinik TB DOTS, Pelayanan Klinik Edukasi Diabetes Melitus, Pelayanan Pemeriksaan Kesehatan/Medical Check Up. Kegiatan Penunjang terdiri atas kegiatan penunjang medis (Pelayanan Laboratorium, Pelayanan Rehabilitasi Medis, Pelayanan Radiodiagnostik, Pelayanan CT-Scan, Pelayanan USG 3 Dimensi dan 4 Dimensi dan Pelayanan Mamografi), Kegiatan Penunjang Non Medis (Pelayanan Konsultasi Gizi, Pelayanan Kefarmasian, Pelayanan Laundry, Pelayanan Pemulasaran Jenasah dan Pelayanan K3 RS).

4.1.2. Data Umum

Data ini menggambarkan karakteristik responden yang berada di RSUD.Prof.DR.W.Z. Johannes Kupang yang meliputi Jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status perkawinan, ukuran tubuh, status kepegawaian, lama kerja di IGD, besar gaji atau tunjangan, dan pelatihan yang pernah diikuti.

4.1.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Di Ruang IGD RSUD Prof.DR.W.Z.Johannes Kupang n=42

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	17	40%
2	Perempuan	25	60%
Total		42	100%

Sumber data primer 30 Juni-31 Juli 2015

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa dari 42 responden yang diteliti sebagian besar berjenis kelamin perempuan 25 orang (60%).

4.1.2.2. Karateristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karateristik Responden Berdasarkan Usia Di Ruang IGD RSUD Prof.DR.W.Z.Johannes Kupang n=42

No	Usia (tahun)	Jumlah	%
1	20-25	9	21%
2	26-30	19	45%
3	31-35	8	19%
4	36-40	4	10%
5	>40	2	5%
Total		42	100%

Sumber data primer 30 Juni-31 Juli 2015

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa dari 42 responden yang diteliti sebagian besar berusia 26-30 tahun sebanyak 19 orang (45%) dan terendah berusia >40 tahun sebanyak 2 orang (5%), data selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.2.

4.1.2.3. Karateristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Karateristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Di Ruang IGD RSUD Prof.DR.W.Z.Johannes Kupang n=42

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
1	D3	34	81%
2	D4	6	14%
3	Ners	2	5%
Total		42	100%

Sumber data primer 30 Juni-31 Juli 2015

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa dari 42 responden yang diteliti sebagian besar berpendidikan DIII 34 orang (81%), data selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.3.

4.1.2.4. Karateristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Tabel 4.4 Karateristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja Di Ruang IGD RSUD Prof.DR.W.Z.Johannes Kupang n=42

No	Status Perkawinan	Jumlah	%
1	Belum menikah	17	40%
2	Menikah	25	60%
Total		42	100%

Sumber data primer 30 Juni-31 Juli 2015

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukan bahwa dari 42 responden sebagian besar berstatus menikah sebanyak 25 orang (60%), data selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.4.

4.1.2.5. Karateristik Responden Berdasarkan Tinggi Badan

Tabel 4.5 Karateristik Responden Berdasarkan Tinggi Badan Di Ruang IGD RSUD Prof.DR.W.Z.Johannes Kupang n=42

No	tinggi badan	jumlah	%
1	140-150	9	21%

2	151-160	19	45%
3	161-170	13	31%
4	>170	1	2%
Total		42	100%

Sumber data primer 30 Juni-31 Juli 2015

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa dari 42 responden sebagian besar memiliki tinggi badan antara 151-160cm sebanyak 19 orang (45%), data selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.5.

4.1.2.6. Karateristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.6 Karateristik Responden Menurut Lama Kerja Di Ruang IGD RSUD Prof.DR.W.Z.Johannes Kupang n=42

No	lama kerja di IGD	Jumlah	%
1	< 5 Tahun	18	43%
2	> 5 Tahun	24	57%
Total		42	100%

Sumber data primer 30 Juni-31 Juli 2015

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa dari 42 responden sebagian besar memiliki lama masa kerja >5 tahun sebanyak 24 orang (57%), data selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.6.

4.1.2.7. Karateristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 4.7 Karateristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian Di Ruang IGD RSUD Prof.DR.W.Z.Johannes Kupang n=42

No	Status kepegawaian	Jumlah	%
1	PNS	30	71%

2	NON PNS (Kontrak)	12	29%
Total		42	100%

Sumber data primer 30 Juni-31 Juli 2015

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukan bahwa dari 42 responden sebagian besar berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 30 orang (71%), data selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.7.

4.1.2.8. Karateristik Responden Berdasarkan Besar Gaji/Tunjangan

Tabel 4.8 Karateristik Responden Berdasarkan Besar Gaji/Tunjangan Di Ruang IGD RSUD Prof.DR.W.Z.Johannes Kupang n=42

No	Besar Gaji	Jumlah	%
1	Rp. 1.000.000 - Rp. 2.000.000	28	67%
2	Rp. 2.000.000 - Rp. 3.000.000	8	19%
3	Rp. 3.000.000 - Rp. 5.000.000	6	14%
Total		42	100%

Sumber data primer 30 Juni-31 Juli 2015

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukan bahwa dari 42 responden sebagian besar responden berpenghasilan Rp.1.000.000-Rp.2.000.000 sebanyak 28 orang (66%), data selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.8.

4.1.2.9. Karakteristik Responden Berdasarkan Pelatihan Yang Diikuti

Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Pelatihan Yang Diikuti Di Ruang IGD RSUD Prof.DR.W.Z.Johannes Kupang n=42

No	Jenis Pelatihan	Jumlah	%
1	BCLS	9	21%
2	BLS	24	57%
3	ATLS	1	2%
4	BTCLS	4	10%
5	BLS dan ATLS	1	2%
2	BLS dan BTCLS	1	2%
3	ATLS dan BCLS	1	2%
4	BTCLS dan ATLS	1	2%
Total		42	100%

Sumber data primer 30 Juni-31 Juli 2015

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukan bahwa dari 42 responden sebagian besar responden pernah mengikuti pelatihan BLS (basic life support) sebanyak 24 orang (57%), data selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.9.

4.1.3. Data Khusus

Data ini diuraikan tentang hasil tabulasi tiap-tiap variabel dalam bentuk tabel dan tabulasi yang menggambarkan antara variabel independen dan variabel dependen yang disajikan dalam bentuk tabel

4.1.2.10. Efikasi Diri (*Self Efficacy*) Perawat Pelaksana Di Ruang IGD

RSUD Prof.DR.W.Z.Johannes Kupang

Tabel 4.10 Berdasarkan Efikasi Diri Perawat Pelaksana Di Ruang IGD RSUD Prof.DR.W.Z.Johannes Kupang n=42

NO	Efikasi diri	Jumlah	%
1	Baik	29	69%
2	Cukup	13	31%
Total		42	42

Sumber data primer 30 Juni-31 Juli 2015

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa dari 42 responden, sebagian besar mempunyai efikasi diri baik sebanyak 29 responden (69%) dan yang terendah mempunyai efikasi diri cukup sebanyak 13 responden (31%) serta tidak ada yang mengalami efikasi diri kurang.

4.1.2.11. Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang IGD RSUD

Prof.DR.W.Z.Johannes Kupang

Tabel 4.11 Berdasarkan Kinerja Perawat Di Ruang IGD RSUD Prof.DR.W.Z.Johannes Kupang n=42

NO	Kinerja	Jumlah	%
1	Baik	23	55%
2	Cukup	19	45%
Total		42	42

Sumber data primer 30 Juni-31 Juli 2015

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa dari 42 responden, sebagian besar mengalami memiliki kinerja yang baik sebanyak 23 responden (55%) dan sebanyak 19 responden (45%) memiliki kinerja cukup serta tidak ada yang mengalami kinerja kurang.

4.1.2.12. Hubungan Efikasi Diri (*Self efficacy*) Dengan Kinerja Perawat

Pelaksana Di Ruang RSUD Prof.DR.W.Z.Johannes Kupang

Hasil uji statistik menggunakan uji *spearman rho* dengan memperhatikan syaratnya yakni kedua variabel sama-sama berskala ordinal maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12 Tabulasi Silang Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang IGD RSUD Prof.DR.W.Z.Johannes Kupang n=42

Efikasi diri	Kinerja perawat						Total	%	p value
	Baik		Cukup		kurang				
	N	%	N	%	N	%			
Baik	22	52%	7	17%	0	0%	29	69%	0,000
Cukup	1	2%	12	29%	0	0%	13	31%	
Kurang	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	

Total	23	54%	19	46%	0	0%	42	100%	
-------	----	-----	----	-----	---	----	----	------	--

Sumber data primer 30 Juni-31 Juli 2015

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa hasil uji spearman rho menunjukkan bahwa korelasi antara dua variabel tinggi atau kuat dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga terdapat hubungan antara *self efficacy* dengan kinerja perawat di Ruang IGD Rumah Sakit Umum Daerah Prof.DR.W.Z.Johannes Kupang.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Efikasi Diri (*Self Efficacy*) Perawat Pelaksana Di Ruang IGD RSUD

Prof.DR.W.Z.Johannes Kupang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian perawat pelaksana di ruang IGD RSUD Prof.DR.W.Z.Johannes Kupang memiliki efikasi diri yang baik.

Marince, M. (2014) Dalam Bandura (1994) mengatakan bahwa efikasi diri merupakan suatu bentuk kepercayaan yang dimiliki

seseorang terhadap kapabilitas masing-masing untuk meningkatkan prestasi kehidupannya. Efikasi diri dapat berupa bagaimana perasaan seseorang, cara berfikir, motivasi diri, dan keinginan memiliki sesuatu. Individu dengan efikasi diri tinggi akan berusaha lebih keras dan mempunyai daya yang kuat dalam mengerjakan sesuatu dibandingkan dengan individu yang memiliki efikasi diri yang rendah. Efikasi diri lebih mengarahkan pada penilaian individu akan kemampuannya. Efikasi diri akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan akhirnya terlihat dari outcome kerja.

Prestiana dan Purbandini (2012), *Self efficacy* yang tinggi, seorang perawat akan memiliki rasa optimisme yang tinggi. Bandura dalam Setiawan (2009) mengatakan bahwa orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mempunyai semangat yang lebih tinggi di dalam menjalankan suatu tugas tertentu dibandingkan dengan orang yang memiliki *self efficacy* yang rendah sehingga seorang perawat yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mengembangkan sikap-sikap positif seperti percaya diri dan berkomitmen tinggi, dengan demikian ia pun mampu menjalankan peran dan fungsinya dengan baik.

Pratiwi (2008) dalam Stajkovic dan Luthans (2006), bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu. Pratiwi (2008) dalam

Bandura (1997) mengatakan bahwa persepsi mengenai kemampuan untuk melakukan tindakan yang diperlukan (efikasi diri) menentukan apakah orang yang bersangkutan akan melakukannya, seberapa besar upaya yang dilakukannya, seberapa tekun ia akan melakukannya, sekuat apa orang itu mampu mengatasi masalah yang muncul, dan setangguh apa orang itu bisa menghadapi kegagalannya

Perawat pelaksana di ruang IGD RSUD Prof.DR.W.Z.Johannes Kupang, sebagian perawat memiliki efikasi diri yang baik karena perawat memiliki keyakinan akan kemampuan dalam dirinya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Dalam hal ini di dukung dengan pelatihan-pelatihan yang telah diikuti oleh perawat. Hasil peneletian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh yang dilakukan oleh Pratiwi (2008) tentang Hubungan Antara Efikasi Diri Tugas Perawat Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rsi Pku Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan yang mengatakan bahwa Hasil analisis data dari data-data yang diperoleh menunjukkan hubungan antara efikasi diri tugas perawat dengan motivasi kerja perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan dapat diterima. Koefisien korelasi yang bernilai positif yaitu $r=0.295$ dan $p=0.011$ ($p<0.05$) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel. artinya Kontribusi variabel efikasi diri pada motivasi kerja berdasarkan hasil analisis data ialah 0.087, ini berarti efikasi diri tugas perawat memiliki sumbangan efektif.

4.2.2. Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang IGD RSUD Prof.DR.W.Z.Johannes Kupang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat pelaksana di ruang IGD RSUD Prof.DR.W.Z.Johannes Kupang memiliki kinerja yang baik.

Ilyas (2002) mengatakan bahwa kinerja adalah penampilan karya personal baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personal.

Pada dasarnya kinerja perawat dalam pelayanan di rumah sakit menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (*outcome*), apa yang dilakukan dalam suatu asuhan keperawatan kegawatdaruratan merupakan suatu proses penanganan pasien dengan konsep penyelamatan jiwa pasien tersebut. Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan/tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis. Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktivitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, berdasarkan asuhan keperawatan kegawatdaruratan (Nursalam, 2007).

Kinerja perawat merupakan ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan. Kinerja perawat dinilai dari kepuasan pasien yang sedang atau pernah dirawat yang merupakan ungkapan rasa lega atau senang karena harapan tentang sesuatu kebutuhan pasien terpenuhi (Siahaan & Tarigan, 2010).

Sebagian besar perawat pelaksana di ruang IGD RSUD Prof.DR.W.Z.Johannes Kupang memiliki kinerja yang baik disebabkan karena mampu menjalani setiap tugas dan tanggung jawab dengan baik sehingga menunjukkan bahwa perawat mampu menanggulangi pasien gawat darurat dengan baik dan selain itu juga perawat diberi kesempatan untuk mengikuti jenis-jenis pelatihan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simorangkir tentang Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Perawat Menurut Persepsi Pasien Di Rindu B2 RSUP ADAM MALIK yang mengatakan bahwa Hasil uji korelasi *Spearman* yang dilakukan diperoleh bahwa nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,840. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan.

4.2.3. Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang IGD RSUD Prof.DR.W.Z.Johannes Kupang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang IGD Rumah Sakit Umum Daerah Prof.DR.W.Z.Johannes Kupang. Hasil uji statistic yang telah dilakukan dengan menggunakan uji spearmen rho yang

menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi $r_s=0,633$ yang menunjukkan bahwa korelasi antara dua variabel tinggi atau kuat. Nilai signifikan $0,000<0,05$ maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kinerja.

Mangkunegara (2005) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Kinerja mengandung dua komponen penting yaitu kompetensi berarti individu atau organisasi.

Gibson (1996) mengatakan bahwa untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja personel dilakukan pengkajian terhadap tiga kelompok variabel yaitu : Variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Ketiga variabel tersebut memengaruhi perilaku kerja personel yang berkaitan dengan tugas-tugas yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran dalam organisasi.

Efikasi Diri berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana di sebabkan karena efikasi diri yang tinggi akan memungkinkan individu untuk mengukur keunggulan dan kelemahannya dalam menyelesaikan suatu tugas.

Penyelesaian tugas-tugas menggambarkan kinerja individu. Oleh karena itu jika seseorang merasa yakin bahwa ia dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diharapkan atau bahkan melebihi yang

diharapkan maka ini akan mendorong individu untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zulham (2010) tentang Pengaruh Efikasi Diri dan Kebutuhan akan Prestasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gergas Utama Medan yang mengatakan bahwa Efikasi Diri dan Kebutuhan akan Prestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gergas Utama Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji regresi linier berganda secara simultan (uji-F) dimana $F_{hitung} (45.512) > F_{tabel} (3.23)$ pada $\alpha = 5\%$ dan tingkat signifikansinya $0.000 < 0.05$. berdasarkan uji signifikan parsial (uji-t) bahwa dari kedua variabel bebas yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan adalah variabel Imbalan (X_2) dengan nilai $t_{hitung} (3.644) > t_{tabel} (2.007)$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. nilai *Adjusted R*² sebesar 0.695 berarti 69.50% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Efikasi Diri dan Kebutuhan akan Prestasi. Sedangkan sisanya 30.5% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini dibahas simpulan dan saran dari hasil penelitian tentang hubungan antara *self efficacy* dengan kinerja perawat di ruang IGD Rumah Sakit Umum Daerah PROF.DR.W.Z. Johannes Kupang.

5.1 Simpulan

Dari hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Sebagian besar perawat mempunyai *self efficacy* baik sebanyak 29 responden (69%) dan 13 responden (31%) mempunyai *self efficacy* cukup.
- 2) Sebagian besar perawat memiliki kinerja yang baik sebanyak 23 responden (55%) dan 19 responden (45%) memiliki kinerja cukup.

- 3) Hasil uji statistic yang telah dilakukan dengan menggunakan uji *spearman rho* maka diperoleh hasil koefisien korelasi $rs=0,633$ yang menunjukkan bahwa korelasi antara dua variabel tinggi atau kuat. Nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *self efficacy* dengan kinerja perawat di Ruang IGD Rumah Sakit Umum Daerah Prof.DR.W.Z.Johannes Kupang.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian ini dapat diajukan saran sebagai berikut:

1) Tempat penelitian

Diharapkan kepada perawat yang ada di RSUD Prof. Dr. W.Z Johannes Kupang khususnya di Ruang IGD agar mempertahankan dan meningkatkan keyakinan diri yang baik sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik pula.

2) Institusi pendidikan

Diharapkan bagi institusi pendidikan untuk membekali mahasiswa(asuhan keperawatan dan praktik laboratorium yang profesional) sehingga ketika berhubungan langsung di lapangan dapat memiliki kemampuan dan rasa percaya diri agar dapat mengaplikasikan apa yang telah dipelajari pada pasiennya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung.Andreas (2005). **Faktor – faktor penyebab stres kerja pada perawat ICU rumah sakit tipe C di kota semarang.** [http://www.google.com/data stres kerja perawat/diakses tanggal 15/01/2015 jam 17.00 WITA](http://www.google.com/data_stres_kerja_perawat/diakses_tanggal_15/01/2015_jam_17.00_WITA).
- Marince, M. (2014). **Perbedaan *Self Efficacy* Ibu Bekerja Yang Memberikan Asi Eksklusif Dan Yang Tidak Memberikan Asi Eksklusif.** Skripsi. Stikes CHM-K
- Batubara, Z.(2011). **HUBUNGAN EFIKASI DIRI DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN DENGAN KINERJA (Studi Pada SDN kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur).** [http:// repository. usu.ac.id/ bitstream /123456789/22563/5/Chapter%20I.pdf](http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/22563/5/Chapter%20I.pdf). diakses tanggal 17/09/2015. jam 15.30 WITA
- Gustian, Yesi. (2010). **Hubungan stres kerja dengan Kinerja Perawat.** [https://www.google.com/data stres kerja perawat/diakses tanggal 28/01/2015 jam 19.30 WITA](https://www.google.com/data_stres_kerja_perawat/diakses_tanggal_28/01/2015_jam_19.30_WITA)
- Pratiwi, Diyan.(2008). **Hubungan Antara Efikasi Diri Tugas Perawat Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rsi Pku Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan.**[http://psychology.uui.ac.id/images/stories/jadwal kuliah/ naskahpublikasi-04320033.pdf](http://psychology.uui.ac.id/images/stories/jadwal_kuliah/naskahpublikasi-04320033.pdf). diakses tanggal 15/06/2015.jam 13.01 WITA
- Handoko, Hani. (1992). **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Ed 2.** Yogyakarta: BPPE
- Hendra, K.(2011). **PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PNS DI UNIMED.** [http://repository. usu. ac. id/bitstream/ 123456789/27141/3/ Chapter%20II-VI.pdf](http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/27141/3/Chapter%20II-VI.pdf).diakses tanggal 28 September 2015
- Iva prestiana, Novita Dian. (2012).**Hubungan antara Efikasi diri(*self efficacy*) dan stres kerja perawat dengan kejenuhan kerja (*burnout*) pada perawat IGD dan ICU RSUD Kota bekasi.** [http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/jkm/diakses tanggal 15/01/2015 jam 13.00 WITA](http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/jkm/diakses_tanggal_15/01/2015_jam_13.00_WITA).
- Lailani, fareshti.(2014). **Burnout Pada Perawat Ditinjau Dari Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Di Rumah Sakit “Xyz” Di Surakarta.** <http://www.usahidsolo.ac.id/jurnal/index.php/talenta/article/download/169/132>.diakses tanggal 15/06/2015. jam 13.15 WITA.

- Nursalam. (2002). **Manajemen keperawatan Aplikasi dan Praktek Keperawatan Profesional**. Jakarta: Salemba Medika
- . (2007). **Manajemen keperawatan Aplikasi dan Praktek Keperawatan Profesional**. Jakkarta: Salemba Medika
- Panggabean, M.S. (2004). **Manajemen sumber daya manusia**. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Setiawan, Nurmayadi. 2009. **Pengaruh Pelatihan Peduli Lingkungan Terhadap Efikasi Diri Siswa Daerah Rawan abrasi**. Jurnal Indigenous Vol.11 No.2 Edisi Nopember 2009. http://pascaunhas.ac.id/jurnal/files/ad_0bb176700720aa1b992b9966c01c6f.pdf. diakses tanggal 15/09/2015. jam 15.30 WITA.
- Simorangkir, R.(2011). **HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KINERJA PERAWAT MENURUT PERSEPSI PASIEN DI RINDU B2 RSUP HAJI ADAM MALIK**. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/22563/5/Chapter%202.pdf>. diakses tanggal 15/09/2015. jam 15.40 WITA.
- Zulham, B. (2010). **Pengaruh Efikasi Diri dan Kebutuhan akan Prestasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gergas Utama Medan Medan**.<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/22563/7/pdf>.diakses tanggal 16/09/2015. Jam 11.43 WITA